

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Департамент освіти Харківської міської ради
Irbid National University (Jordan)
Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт
(Рэспубліка Беларусь)
Universitatea de Stat din Comrat (Republică Moldova)
Харківський національний університет
внутрішніх справ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-методичної конференції

**«Методичний потенціал, тренди та формати
трансформації Європейських освітніх систем»**

20-21 лютого 2018 р.

ХАРКІВ 2018

розробці сполучених навчальних планів і навчальних програм в рамках неперервної професійної освіти.

Література: 1. Буйницька О. Використання інформаційно-комунікативних технологій у процесі професійної підготовки соціальних педагогів / О. Буйницька // Педагогічна освіта : теорія і практика. Педагогіка. Психологія : зб. наук. пр. / КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, Ін-т проблем виховання АПН України. – К., 2009. – № 11, ч.1: Спецвип.– С. 29–32.; 2. Глазкова І. Я. Компетентність майбутнього вчителя у запобіганні та подоланні педагогічних бар'єрів : [монографія] / Глазкова Ірина Яківна. – Бердянськ : Видавництво О. В. Ткачук, 2013. – 416 с.; 3. Сайтбаева Э. Р. Научно-педагогические основы самоопределения педагога профессионала / Эльвира Равильевна Сайтбаева. – М.К.Оренбург : Изд-во ООИПКРО, 2011. – 380.

РОЗВИТОК СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Канд. екон. наук Гриценко Н.В.

Український державний університет залізничного транспорту

Взаємодія держави з ринком праці, освітніми та культурними послугами є важливим й актуальним питанням сьогодення. Головним фактором економічного зростання економіки держави, її стабільності виступає підвищення освітнього і професійного рівня кадрового потенціалу. На сучасному етапі розвиток людського потенціалу неможливий без формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни.

Вагомий вплив на соціальний розвиток суспільства має кадровий потенціал системи вищої освіти, та його частина, що здійснює професійну діяльність, надаючи високоякісні освітні послуги. Функціонування національної системи вищої освіти, зокрема системи професійної педагогічної освіти, на сучасному етапі розвитку суспільства пов'язане з професіоналізацією й конкурентоспроможністю фахівців на ринку праці, а також із безперервною (упродовж життя) освітою дорослих на принципах єдності з урахуванням її формальної, додаткової та стихійної складових. Виступаючи осередком інтелектуальних ресурсів суспільства, кадровий потенціал науково-педагогічної сфери забезпечує конкурентоспроможність державного освітнього сектора та визначає місце держави на світовому ринку освітніх послуг. Це особливо простежується в контексті розгляду Болонського і Копенгагенського процесів, Лісабонської стратегії створення європейських просторів вищої освіти та наукових досліджень. Тому одним із стратегічних завдань національного суспільного розвитку, є формування й ефективне використання кадрового потенціалу системи вищої освіти через гармонізацію основних параметрів науково-педагогічної сфери з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду розвитку освітніх процесів.

Дослідження формування кадрового потенціалу освітньої галузі в умовах трансформації українського суспільства свідчить про те, що нині реалізація наукових підходів до означеної проблеми відіграє дедалі більшу роль у розв'язанні сучасних проблем і завдань суспільства. Така тенденція пов'язана з переходом розвинутих країн на новий рівень розвитку, що характеризується інтелектуалізацією технологій професійної діяльності людини в усіх сферах її продуктивної діяльності. Провідні країни вже давно розглядають науку, передусім, як стратегічну сферу, від результативності функціонування якої залежатиме, чи втримається держава в авангарді світової економіки. Для системи вищої освіти це означає постійне оновлення спектра освітніх послуг, технологій їх вироблення, підвищення якості кадрових ресурсів та збільшення продуктивності їх професійної діяльності. Дані процеси вимагають формування нового стилю мислення і методів професійної діяльності науково-

педагогічних працівників, а також систематичного оцінювання результатів наукових досліджень у цій сфері [1; 2].

Державна політика у сфері вищої освіти в Україні спрямована на реформування освітньої галузі на національних традиціях з урахуванням світових освітніх тенденцій з метою забезпечення всебічного розвитку людини як найвищої цінності суспільства, розквіту її таланту, підвищення її освітнього рівня [3]. Тому ефективна система формування національного кадрового потенціалу вищих навчальних закладів, як один із напрямів їх інноваційного розвитку, має базуватися як на суспільній потребі цього напрямку розвитку, з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду. Світовий досвід розвитку навчальних закладів системи вищої освіти є актуальним для системи вищої освіти з погляду побудови моделі інноваційного розвитку її кадрового потенціалу. При цьому слід звернути увагу саме на їх організаційний розвиток, який є системою цілеспрямованих заходів, спрямованих на адаптацію до вимог зовнішнього і внутрішнього середовищ професійної діяльності науково-педагогічних працівників через удосконалення внутрішніх взаємин. Зовнішні чинники організаційного розвитку, пов'язані зі змінами міжнародного середовища діяльності ВНЗ, підвищенням вимог споживачів освітніх послуг, змінами національних і міжнародних правових актів тощо. Внутрішні чинники, що стримують розвиток, це застарілі елементи менеджменту (структури, процедури, стилі та функції керівництва, рівень професійних знань і навичок персоналу). За цих умов підвищеної уваги заслуговують складові організаційних змін (стратегії, структури, персонал, технології, послуги та продукти професійної діяльності тощо). Загальновідомо, що аналіз закордонного досвіду й вироблення рекомендацій можуть здійснюватися на різних рівнях, з урахуванням: узагальнених цілей; концептуальних ідей; методів і технологій; приватних методик та окремих методичних прийомів. Відповідно до визначених рівнів може бути здійснено і його перенесення з однієї системи в іншу. Зарубіжного досвід доцільно проводити з позицій виконання завдань, які відображають сучасні тенденції в освіті, тобто аналізувати базові цілі й установки, концептуальні ідеї, педагогічні технології й методики, що формують нові моделі освіти, орієнтовані на ефективне використання кадрових технологій у ВНЗ. Результати дослідження зарубіжного досвіду формування кадрового потенціалу навчальних закладів свідчать, що нині найважливішим інструментом, що забезпечує їх стабільність, є високий рівень професійної підготовки персоналу відповідно до поточних і перспективних вимог зовнішнього (економічна політика держави, законодавство, нові конкуренти) й внутрішнього (реструктуризація, технологічні зміни, стратегії й організаційна структура) середовищ професійної діяльності. Більшість з навчальних закладів відчуває потребу підготовки науково-педагогічних працівників до професійної діяльності в нових умовах. Нові організаційні стратегії вимагають внесення істотних змін у навчання професійно-викладацького персоналу ВНЗ – ключового елементу процесу формування кадрового потенціалу цих навчальних закладів. Тому в умовах швидкого старіння професійних компетенцій, розвиток кадрового потенціалу вищих навчальних закладів через планомірне підвищення кваліфікації своїх працівників є одним з найважливіших факторів їх успішного розвитку [3].

Для національної системи вищої освіти вельми цікавий є досвід розвитку освітніх систем, в основі якого покладено принцип людського потенціалу (принцип розвитку). Цей принцип припускає висування на перший план реальні можливості працівника виявити й розвинути свої здібності. При цьому працівник одержує від власної професійної діяльності задоволення, оскільки він повністю включається в мету діяльності організації, розуміє всю складність власної професійної діяльності, приділяє увагу самоврядуванню й самоконтролю, володіє всією повнотою інформації, відчуває власну значущість і відповідальність. Із застосуванням принципу розвитку досить легко реалізуються функції професійної підготовки й навчання персоналу ВНЗ (приведення у

відповідність професійно-кваліфікаційного складу науково-педагогічних працівників із цілями й завданнями закладу, швидка й легка адаптація нових працівників, безперервний їх розвиток і посадове підвищення).

Отже, кадровий потенціал системи освіти суттєво впливає на соціально-економічний розвиток суспільства. Виступаючи осередком інтелектуальних ресурсів, потенціал науково-педагогічних кадрів забезпечує конкурентоздатність державного освітнього сектору і визначає місце держави на світовому ринку освітніх послуг. Кадрова політика навчального закладу має містити дії і заходи з орієнтацією на забезпечення потрібної кількості кваліфікованих, високопрофесійних і вмотивованих наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників, потенціал яких відповідає сучасним вимогам і є характерними для певного навчального закладу.

Процес формування кадрової політики в навчальному закладі повинен передбачати узгодження аспектів діяльності:

- визначення пріоритетів розвитку і розроблення загальних принципів кадрової політики навчального закладу;
- аналіз відповідності кадрової політики навчального закладу меті діяльності і стратегії його розвитку;
- запровадження програм розвитку персоналу;
- виявлення проблем у кадровій роботі;
- планування потреби в трудових ресурсах, формування структури й штату, призначення, створення резерву;
- оперативне оцінювання наявності кадрового потенціалу;
- забезпечення умов неперервної професійної підготовки й підвищення кваліфікації співробітників [4, 5].

В результаті, основними напрямками і підходами у формуванні кадрового потенціалу навчальних закладів України повинні бути такі складові, як:

- більше уваги приділяти навчанню персоналу та створенню корпоративних університетів, шкіл новаторства повернення наставництва;
- виявляти резерви творчого розвитку персоналу навчальних закладів;
- удосконалювати якісні характеристики персоналу, що особливо важливо в умовах мінімізації витрат на персонал;
- розвивати персонал як особистісну складову корпоративної культури;
- поширювати сертифікацію кадрової роботи.

Для ефективного управління кадровим потенціалом системи освіти та підвищення його рівня доцільно розробити ефективну систему індикаторів оцінки якості. Від рівня підготовки випускників вищих навчальних закладів залежить розвиток економіки країни в цілому. Рушійною силою економіки є інновації, тому підготовка фахівців, які будуть їх розробляти і застосовувати на практиці є першочерговим завданням сфери освіти. Цього не неможливо досягти без високопрофесійних викладачів, які здійснюють процес теоретичної і практичної підготовки майбутніх професіоналів.

Література: 1. Алексеенко Т. Ф. Біла книга національної освіти України / Т. Ф. Алексеенко, В. М. Аніщенко, Г. О. Балл [та ін.] ; за заг. ред. акад. В. Г. Кременя; Інформ. системи, К., 2010. – 342 с. 2. Луговий В. І. Світовий досвід професіоналізації освіти: концептуальні засади і практична реалізація / Луговий В. // Педагогіка і психологія. – 2010. – № 2(67). – С. 5– 22. 3. Пуховська Л. П. Розвиток цінностей педагогів у контексті Євроінтеграції / Л. П. Пуховська, О. С. Снісаренко, Л. П. Сніцар. – К., 2010. – 138 с. 4. Моніторинг стандартів освіти / За ред. Альберта Гайджимана і Т. Невіллы Послтвейта. – Львів: Літопис, 2003. – 328 с. 5. Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти в умовах трансформації українського суспільства / Є. Р. Чернишова // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.; голов. ред. В. В. Олійник. – К., 2010. – № 2(15). – С. 150–159.

ЗМІСТ

	Стор.
<i>Череднік Д. Л.</i> ВСТУПНЕ СЛОВО ГОЛОВИ ОРГКОМІТЕТУ ПРИ ВІДКРИТТІ КОНФЕРЕНЦІЇ	3
СЕКЦІЯ 1	
КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ	
<i>Бутнік С.В.</i> АНАЛІЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БУДІВЕЛЬНОГО ФАКУЛЬТЕТУ ХНУБА	5
<i>Ващенко В.В.</i> НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХОЛДИНГУ УКРАЇНИ	7
<i>Вербицька В. І.</i> ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БУХГАЛТЕРСЬКОГО НАПРЯМУ, АДАПТОВАНОГО ДО УМОВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПРОСТОРУ	9
<i>Вовк Т.В.</i> РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИКЛАДАЧІВ ЕКОЛОГІЇ В ЗАГАЛЬНО-ОСВІТНІХ ШКОЛАХ УКРАЇНИ	12
<i>Гриценко Н.В.</i> РОЗВИТОК СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	14
<i>Деділова Т.В., Безпала А.М.</i> АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ	17
<i>Зерній О.В.</i> НОВА КАДРОВА ПОЛІТИКА ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ	18
<i>Кёр Л.С.</i> МОТИВАЦІЯ ПЕДАГОГІЧЕСКОЇ ДЕЯТЕЛЬНОСТІ С ТОЧКИ ЗРЕННЯ ТЕОРІЇ ІЕРАРХІЇ ПОТРЕБНОСТЕЙ А. МАСЛОУ	20
<i>Козлович А.В.</i> КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВИЩЕЙ ШКОЛИ БЕЛАРУСИ	23
<i>Красномовець В.А.</i> КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНІМАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	25
<i>Куниця К.В.</i> МОЛОДІ НАУКОВЦІ ЯК КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВИЩОЇ ОСВІТИ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ	27
<i>Лисак В.Ю.</i> ЧИ ЗУМІЄ УКРАЇНА ЗБЕРЕГТИ КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСВІТИ	29
<i>Малініна Н.Г.</i> СУЧАСНЕ ВИКЛАДАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН КАФЕДРОЮ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО МАРКЕТИНГУ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ФАХІВЦІВ ФАРМАЦІЇ	31
<i>Паламарчук І.В.</i> ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВНЗ - ІНТЕГРАЦІЯ НАУКИ І ОСВІТИ	33
<i>Редзюк Є.В.</i> СТАН ФІНАНСУВАННЯ НАУКИ І ОСВІТИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ	35
<i>Смирнова П.В., Бугрименко Р.М.</i> СОВРЕМЕННЫЕ РИСКИ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ	37
<i>Токар І.І.</i> ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ	39
<i>Устіловська А.С.</i> ПОНЯТІЙНИЙ АПАРАТ СИТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (ЕВОЛЮЦІЯ)	40
<i>Фурса В.А., Бобро Н.В.</i> РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ	42
<i>Федотова Т.А., Красноштан Ж.А.</i> АНАЛІЗ СУЧАСНОГО РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	44